

Kesatuan Sekerja di Malaysia

SEJARAH PENUBUHAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Kesatuan sekerja di Eropah telah bermula pada awal abad ke-20 kesan daripada Revolusi Industri yang berlaku di Eropah apabila golongan pekerja mula membantah tindakan golongan kapitalis atau pemodal. Di Malaysia, kesatuan sekerja mula diberikan perhatian sewaktu Tanah Melayu berada dalam zaman darurat pada tahun 1940-an semasa pihak Inggeris menentang gerakan komunis dan selepas berakhirnya zaman pendudukan Jepun. Ketika darurat, golongan pekerja tidak bernaung dalam mana-mana pertubuhan atau kesatuan bagi melindungi mereka. Sekumpulan pemimpin kesatuan telah dipanggil untuk menghadiri Persidangan Perwakilan Kesatuan Sekerja pada tahun 1949 bagi membincangkan perkara yang berkaitan dengan hal-ehwal pekerja.¹

Persidangan tersebut telah berjaya membawa kepada penubuhan *Malayan Trade Union Congress* (MTUC) pada tahun

BAHAN ARKIB

**Perpustakaan Sultanah Bahiyah
Universiti Utara Malaysia**

Tarikh terima : 16/12/2010

Sumber : MALIKE BRAHIM,

COLGIS.

1950, dan kini MTUC merupakan salah sebuah kesatuan sekerja utama di Malaysia. Penubuhan MTUC telah diiktiraf oleh kerajaan sebagai wakil kepada golongan pekerja di Malaysia dan adakalanya kerajaan turut mendapat pandangan daripada MTUC berhubung beberapa perkara khususnya dalam undang-undang buruh. Sebagai mengiktiraf kewujudan dan peri pentingnya peranan kesatuan sekerja, MTUC turut mewakili golongan pekerja di Malaysia dalam mana-mana mesyuarat dan persidangan pertubuhan antarabangsa yang membincangkan masalah buruh atau pekerja (Ahmad Ibrahim dan Ahilemah Joned, 1992: 22)².

KONSEP DAN DEFINISI KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Kesatuan sekerja secara asasnya adalah satu badan atau institusi yang terbentuk hasil daripada usaha penggabungan yang dibuat oleh majikan atau pekerja, di mana mereka bekerja di Malaysia (Ibrahim Ariff, 1999: 174).³ Asas kepada pembentukan kesatuan sekerja sama ada oleh majikan atau golongan pekerja itu sendiri.

Manakala Akta Kesatuan Sekerja 1959 menyatakan bahawa kesatuan sekerja merupakan pertubuhan yang dibentuk oleh para pekerja atau majikan yang bekerja di Malaysia (Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak). Kerajaan akan sentiasa menyelesaikan pertikaian antara kedua-dua pihak ini melalui pendekatan dan kaedah yang terbaik untuk mencapai konsensus dan kompromi dalam beberapa isu yang membawa kepada konflik dan ketegangan antara mereka. Jelas daripada definisi di atas menunjukkan bahawa kesatuan sekerja adalah badan atau institusi yang ditubuhkan dengan matlamat untuk memperjuangkan nasib golongan pekerja dalam pelbagai bidang pekerjaan seperti perladangan, perkhidmatan awam, perindustrian, perlombongan, dan seba-

gainya. Kewujudan dan pembentukan kesatuan sekerja lahir daripada hasrat golongan pekerja untuk menuntut hak seperti keselamatan, kebajikan, perlindungan, pampasan, peluang kerjaya yang lebih cerah pada masa hadapan, dan syarat perkhidmatan.

Selain itu, kesatuan sekerja ditubuhkan bertujuan untuk memajukan, memelihara, dan memperbaiki kepentingan ahli-ahlinya dalam soal ekonomi, sosial, dan politik melalui tindakan kolektif (June, 1994: 158).⁴ Semua ini boleh dicapai melalui perundingan, proses tawar-menawar, dan konsensus antara majikan dengan pekerja atau pekerja dengan kerajaan.⁵ Dalam proses tawar-menawar kolektif ini, ketegangan antara pekerja dengan majikan diimbangi peranan penting yang dimainkan oleh pihak kerajaan. Harris (1997: 392) menjelaskan dengan ringkas pengertian kesatuan sekerja sebagai organisasi yang dibentuk oleh para pekerja. Tujuan utama pembentukan kesatuan sekerja adalah untuk mewakili para pekerja yang berkaitan dengan hal-ehwal pengurusan sumber manusia.

PERANAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Dalam usaha menyelesaikan masalah seperti pertikaian dan konflik antara pekerja dengan majikan, peranan kesatuan amat penting tetapi perlu berlandaskan kepada sistem perundangan yang dikuatkuasakan di negara ini. Di Malaysia, terdapat beberapa akta yang berkaitan dengan perhubungan perindustrian seperti Akta Pekerjaan 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perindustrian 1967, Akta Pembangunan Sumber Manusia 1992, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, dan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) dan Peraturan-peraturan.

Merujuk kepada peruntukan yang disyaratkan dalam Akta Kesatuan Sekerja, ahli kesatuan boleh terdiri daripada

kakitangan tetap atau sementara dalam mana-mana kesatuan, pekerjaan atau industri tertentu atau yang sama fungsinya. Tidak semua individu dibenarkan menjadi ahli dalam kesatuan. Antaranya ialah mereka yang berumur di bawah enam belas tahun dan pelajar di sekolah, universiti, kolej, dan politeknik kecuali mereka yang secara *bona fide* diambil bekerja dan berumur lapan belas tahun ke atas (Malaysia, 1999: 24)⁶ Seseorang itu juga tidak boleh menjadi ahli kepada kesatuan di mana dia telah berdaftar sekiranya telah bertukar pekerjaan.

Terdapat beberapa tujuan utama kesatuan sekerja ditubuhkan. Pertama, mewujudkan satu bentuk peraturan yang perlu dipersetujui dan diikuti antara pekerja dengan majikan. Di samping itu, kesatuan berupaya melahirkan situasi yang baik dalam perhubungan perindustrian antara kedua-dua pihak dan memperbaiki syarat-syarat pekerjaan dari semasa ke semasa sehinggalah boleh meningkatkan taraf sosio-ekonomi pekerja. Hal ini kerana seseorang individu itu tidak mampu untuk bertindak secara bersendirian kecuali melalui kesatuan sebagai wakil yang menjadi perantaraan antara pekerja dengan majikan. Suara daripada setiap ahli atau individu akan menjadi lebih kukuh dan mantap jika dikumpul serta disatukan melalui kesatuan sekerja. Seterusnya, menjadi tanggungjawab kesatuan sekerja membawa hal tersebut kepada pihak majikan ataupun terus kepada kerajaan.

Kedua, kesatuan sekerja boleh membentuk satu rangkaian dan hubungan yang baik antara pekerja dengan majikan. Dengan adanya hubungan yang baik di kedua-dua belah pihak, maka keadaan yang lebih baik dalam perhubungan perindustrian dapat dihasilkan. Ketiga, kesatuan sekerja juga boleh bertindak sebagai orang tengah dalam menyelesaikan masalah antara majikan dengan pekerja berhubung beberapa isu. Keempat, kesatuan sekerja boleh bertindak sebagai perancang dalam melancar dan mengambil beberapa tindakan serta aktiviti kesatuan seperti mogok, piket, dan pemulauan. Tindakan seperti ini dilakukan kerana pekerja kurang atau

tidak berpuas hati berhubung beberapa perkara seperti cuti, gaji atau upah, pampasan, keselamatan, perlindungan, dan sebagainya.

AKTIVITI-AKTIVITI KESATUAN SEKERJA

Aktiviti seperti mogok, piket, dan pemulauan merupakan kesan daripada konflik atau ketegangan dalam perhubungan perindustrian. Kemuncak kepada konflik ini boleh mencekutkan rusuhan serta keganasan yang boleh mengancam keselamatan masyarakat dan negara. Fenomena ini banyak berlaku di Barat, apabila kesatuan sekerja tidak bersetuju dengan keputusan dan tindakan yang diambil oleh pihak kerajaan. Di Malaysia, keputusan untuk melancarkan mogok, piket, dan pemulauan tidak boleh dilakukan sesuka hati oleh kesatuan sekerja. Sebaliknya, ada beberapa syarat yang perlu dipatuhi.

Untuk melancarkan aktiviti seperti mogok, Akta Kesatuan Sekerja telah menetapkan hanya kesatuan berdaftar sahaja yang dibenarkan dengan syarat tidak melanggar undang-undang. Jika tidak berdaftar, maka kesatuan itu boleh didakwa di mahkamah. Kesatuan sekerja pula apabila mahu melancarkan mogok perlu mendapat sokongan dan kelulusan melalui undi sulit oleh para ahlinya, sekurang-kurangnya dua pertiga daripada jumlah keahlian sepenuhnya. Begitu juga syarat yang ditetapkan dalam kesatuan sekerja, majikan perlu mendapat sokongan melalui undi sulit oleh ahli yang berhak mengundi sekurang-kurangnya dua pertiga.⁷ Dalam pada itu, kesatuan dikehendaki menghantar keputusan tersebut kepada Ketua Pengarah⁸ sebelum tamat tempoh tujuh hari daripada keputusan undi dicapai itu adalah sah menurut Seksyen 40(5). Jika tidak memenuhi syarat-syarat tersebut, maka tindakan melancarkan mogok adalah bertentangan dengan peruntukan Akta Kesatuan Sekerja.

Dalam pada itu, kesatuan sekerja turut berfungsi dalam menjaga keamanan, keadilan kepada setiap pekerja serta tidak berlaku sebarang penindasan, soal keselamatan dan kemajuan organisasi yang tempat kesatuan itu diwujudkan. Perkara seperti ini merupakan akauntabiliti kesatuan sekerja terhadap organisasi. Rasionalnya, apabila tuntutan dan permintaan kesatuan sekerja dapat dipenuhi, maka pekerja akan mempunyai motivasi dan keyakinan diri yang lebih tinggi. Jadi, pekerja akan berusaha dengan lebih gigih, tidak akan membazirkan masa, tidak memberontak, dan akur dengan arahan pihak majikan. Oleh itu, secara tidak langsung berupaya meningkatkan kecekapan, keberkesanan, dan produktiviti sesebuah organisasi sama ada dalam sektor awam atau sektor swasta.

Tindakan-tindakan yang boleh dilakukan oleh para pekerja melalui kesatuan ialah melakukan mogok apabila mereka enggan meneruskan pekerjaan mereka setelah memberi notis dalam masa yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Bagi mengimbangi aktiviti mogok oleh para pekerja, pihak majikan akan mengambil tindakan dengan mengunci kilang untuk menghalang para pekerja masuk ke dalam tempat bekerja setelah memberikan notis yang secukupnya kepada pekerja melalui kesatuan (Jaafar Muhamad, 1996: 151). Tindakan mogok diambil kerana kedua-dua belah pihak tidak dapat mencapai persetujuan dalam menyelesaikan pertelingkahan. Dalam hal ini, kesatuan sekerja merupakan perwakilan yang sah untuk menyelesaikan konflik atau pertelingkahan yang tercetus antara pekerja dengan majikan.

Kesatuan sekerja juga dibenarkan menyokong, mengadakan atau membiayai mogok. Dengan sumber kewangan yang diperolehi daripada yuran keahlian dan tahunan, kesatuan sekerja berupaya membiayai kos mogok dan juga beban kewangan yang ditanggung oleh ahlinya yang berkemungkinan akan dibuang kerja disebabkan aktiviti yang mereka lakukan. Pihak majikan pula boleh mengambil tindakan

dengan menutup pintu atau mengunci kilang bagi menghalang para pekerja untuk meneruskan kerja mereka.⁹ Dalam penyelesaian konflik antara pekerja dengan majikan, mogok bukanlah suatu keputusan yang tepat dan terbaik. Sebaliknya, jalan terbaik ialah melalui perundingan dalam mencapai konsensus dan kerjasama antara kedua-dua belah pihak.

KAWALAN PIHAK KERAJAAN KE ATAS KESATUAN SEKERJA

Kerajaan adalah pihak ketiga yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pertikaian dan konflik antara pekerja (diwakili kesatuan sekerja) dengan majikan. Di Malaysia, Kementerian Sumber Manusia (KSM) adalah pihak yang bertanggungjawab mewakili pihak kerajaan dalam menyelesaikan masalah antara pekerja dengan majikan yang objektifnya untuk memupuk dan mengekalkan keharmonian perusahaan berasaskan tripartisme (pekerja, majikan dan kerajaan)¹⁰.

Di bawah KSM pula, ditubuhkan Jabatan Buruh bagi menguruskan soal pekerja dan majikan di Malaysia. Jabatan Buruh mempunyai beberapa objektif yang jelas dalam menjaga serta memelihara kepentingan dan kebajikan pekerja. Antaranya ialah melindungi serta mengamalkan kebajikan pekerja di sektor swasta, membantu majikan dalam penggunaan sumber serta meningkatkan produktiviti, menggalakkan suasana kerja yang kodusif di tempat kerja, meningkatkan penguatkuasaan undang-undang buruh supaya kebajikan serta kepentingan para pekerja sentiasa dilindungi serta terpelihara, mengurangkan kejadian pertikaian perusahaan supaya suasana perhubungan perusahaan yang kondusif sentiasa diwujudkan demi pembangunan perindustrian serta ekonomi negara, dan menjaga serta memelihara peluang pekerjaan para pekerja tempatan melalui pengawalan pengajian pekerja-pekerja imigran.

LAIN-LAIN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA DAN ISU-ISU

Di Malaysia beberapa kesatuan sekerja memainkan peranan utama dalam memperjuangkan hak pekerja seperti kebajikan, keselamatan, penerimaan pelbagai kemudahan, dan insentif serta pembangunan para pekerja. Terdapat dua kesatuan sekerja yang utama di Malaysia dan terdapat beberapa kesatuan lain bergabung di bawahnya iaitu Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (*Congress of Union of Employees in Public and Civil Services*) atau CUEPACS¹² dan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (*Malaysian Trades Unions Congress*) atau MTUC (Upham, Matrin. (ed.), 1991: 294-298)¹³. Di Malaysia, boleh dikatakan setiap bidang pekerjaan mempunyai kesatuan sekerja masing-masing. Di pihak majikan pula ia diwakili oleh *Malaysian Employer's Federation* (MEF).

Kini, peranan kesatuan sekerja semakin meluas. Terdapat beberapa isu yang diperjuangkan oleh kesatuan sekerja seperti yang wujud di negara kita pada masa kini khususnya MTUC, CUEPACS dan Kesatuan Guru Kebangsaan (*National Union of Teachers Profession*) atau NUTP. Ketiga-tiga kesatuan ini seolah-olah sependapat dalam mengutarakan isu pekerja kepada pihak kerajaan. Isu mengenai pembayaran gaji terus menjadi agenda utama kesatuan dalam membela golongan pekerja yang bergaji rendah. Kesatuan sekerja telah mengemukakan cadangan kepada pihak kerajaan supaya gaji minimum adalah RM1,200.00 sebulan kepada kakitangan bawahan ekoran kenaikan harga barangan, sara hidup, dan tanggungan lain. Tuntutan ini ekoran gaji minimum yang dibayar kepada mereka yang telah bekerja berpuluh-puluh tahun lamanya. Oleh itu, kesatuan sekerja mengetengahkan isu ini kerana ia merupakan satu keputusan yang adil dan perlu diberi perhatian oleh semua pihak (*Utusan Malaysia*, Mac 2000). Isu gaji minimum RM1,200.00 terus hangat di-

perdebatkan. Akhirnya, kerajaan membuat keputusan tidak bersetuju dengan tuntutan kesatuan sekerja kerana kerajaan akan menanggung kos yang tinggi untuk membayar gaji minimum RM1,200.00 di samping ia turut melibatkan mereka yang bergaji besar.

Sementara itu, NUTP sebagai mewakili guru-guru di Malaysia juga tidak kurang membuat beberapa tuntutan dan cadangan kepada pihak kerajaan khususnya berkaitan dengan gaji dan kebajikan guru. Sebagai langkah mengukuhkan kedudukannya, NUTP turut merancang menambahkan keahlian supaya para guru boleh bernaung dalam sebuah kesatuan untuk memperjuangkan nasib dan hak mereka khususnya mendapat pembelaan sewajarnya seperti yang terkandung dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959. NUTP turut menuntut kenaikan gaji dan perkara ini merupakan agenda utama yang diperjuangkan oleh kesatuan. Tindakan pihak kerajaan untuk memulihkan kebajikan terutama sektor awam dalam Pembentangan Belanjawan 2000 dengan kenaikan imbuhan perumahan, pemberian bonus sebanyak sebulan gaji, dan kenaikan 10% gaji yang berkuatkuasa pada 1 Januari 2000 mendapat reaksi yang positif bukan hanya NUTP, tetapi MTUC, CUEPACS, dan FOMCA. Kenaikan gaji 10% merupakan hasil perjuangan daripada kesatuan-kesatuan ini.

Selain itu, NUTP turut menyatakan pendirian untuk membela ahli-ahlinya supaya pelbagai kemudahan lain seperti elaun tertentu, pinjaman perumahan dan kenderaan pada kadar yang rendah, caruman dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), Skim Pertubuhan Kebajikan Sosial (*Social Security Organisation*) atau SOCSO, insurans berke-lompok, pemberian bonus, dan beban kerja yang relatif rendah terus diperjuangkan.

Pihak kerajaan menubuhkan SOCSO untuk membantu pekerja yang mengalami kemalangan industri semasa bekerja. Hal ini kerana di Malaysia terdapat pelbagai masalah yang

berlaku dalam pekerjaan khususnya dalam sektor perindustrian. SOCSO bertanggungjawab dalam membayar ganti rugi kepada pekerja yang mengalami kemalangan industri. Terdapat beberapa kes kemalangan yang tidak dilaporkan kepada pihak kerajaan disebabkan majikan tidak bertanggungjawab ke atas kebajikan dan keselamatan pekerjaanya. Sekiranya, pihak majikan bertanggungjawab ke atas kemalangan yang menimpa pekerjaanya, maka SOCSO akan cuba menghalang kesatuan sekerja daripada mendakwa majikan di mahkamah. Untuk membayar ganti rugi tidak menjadi masalah kepada pihak SOCSO kerana ia telah mengumpul berjuta ringgit daripada pekerja dan majikan hanya 2% sahaja yang dibelanjakan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja yang ditimpa kemalangan (INSAN, 1987:17)

Dalam pada itu, CUEPACS juga pernah menyarankan kepada pihak kerajaan supaya penilaian prestasi di bawah Sistem Saraan Baru (SSB) dikaji semula bagi menampakkan ketelusan agar mana-mana pekerja yang berjaya menunjukkan prestasi tinggi mendapat kenaikan pangkat dan gaji. Pelaksanaan SSB sejak tahun 1992, banyak mendapat kritikan daripada anggota perkhidmatan awam khususnya di kalangan guru. CUEPACS berpendapat ahli-ahlinya tidak mendapat keadilan dalam SSB dan meminta sistem tersebut dikaji semula supaya lebih sistematik khususnya dalam proses penilaian prestasi.

Perjuangan menuntut pembelaan ke atas kebajikan dan usaha ke arah peningkatan taraf sosioekonomi merupakan agenda yang belum berakhir sehingga ke hari ini. Isu terkini iaitu Skim Penamatan Perkhidmatan (SPP) dan gaji minimum terus menjadi topik utama antara KSM dengan wakil pekerja dan majikan. Pihak kerajaan sedia mengadakan perbincangan lanjut mengenai isu SPP dan gaji minimum. Menurut Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr. Fong Chan Onn, kedua-dua isu ini akan dibincangkan dalam mesyuarat tidak rasmi antara tiga pihak iaitu KSM, Gabungan Majikan

Malaysia (*Malaysian Employer Federation*) atau MEF, dan MTUC (*Berita Harian*, 3 Ogos 2000).

Pihak KSM sedia mendengar masalah sebenar secara khusus terhadap cadangan SPP supaya isu tersebut dapat ditangani dengan baik berserta syarat-syarat tertentu dalam skim berkenaan. Antara cadangan yang dikemukakan berhubung SPP ialah pekerja akan membayar balik SPP selepas diambil bekerja dan menjadikannya seperti tabung pusingan. Dalam pada itu, Perdana Menteri berkata jika pihak majikan tidak bersetuju dengan cadangan MTUC mengenai penubuhan tabung khas, di mana setiap pekerja akan menyumbang RM 1 dan RM 1 lagi daripada pihak majikan, Perdana Menteri menyarankan MEF mengemukakan cadangan sendiri kerana sebelum ini cadangan tersebut telah dibantah oleh MEF, Persekutuan Pengilang-pengilang Malaysia (FMM), dan Persatuan Pengeluar Pertanian Malaysia (MAPA) dengan alasan meningkatkan perbelanjaan operasi mereka. Langkah pihak MEF dan majikan-majikan terhadap cadangan SPP dikaitkan dengan pandangan mengapakah sesebuah majikan perlu membayar untuk majikan lain yang menghadapi masalah (G. Manimaran, 2000: 6).

Merujuk kepada kes di atas, MTUC cuba membela nasib pekerja dan mengemukakan cadangan kepada pihak kerajaan supaya pekerja yang diberhentikan perlu dibayar pampasan untuk membela nasib mereka setelah hilang pekerjaan. Jadi, MTUC mencadangkan penubuhan SPP untuk meringankan beban pekerja yang diberhentikan walaupun mendapat bantahan daripada kesatuan sekerja yang lain. Demi kepentingan pekerja, MTUC akan mengadakan kempen besar-besaran untuk mendapatkan sokongan para majikan supaya cadangan penubuhan SPP menjadi kenyataan. (ibid).

MTUC bersungguh-sungguh untuk merealisasikan penubuhan SPP kerana bersimpati dengan nasib yang telah dialami oleh para pekerja yang telah diberhentikan kerja oleh sebuah syarikat di Pulau Pinang pada bulan Julai 2000, tanpa mem-

bayar pampasan kepada pekerja yang berjumlah RM10 juta (*Berita Harian*, 3 Ogos 2000). Menteri Sumber Manusia menyifatkan dalam kes sedemikian, tabung SPP boleh digunakan dalam membantu mangsa pemberhentian oleh pihak syarikat. Justeru, pihak kerajaan akan memujuk pihak MEF untuk menerima cadangan tersebut dan jika sumbangan RM1 adalah mahal bagi ketiga-tiga pihak, kerajaan sedia mengurangkannya kepada RM 0.50 dengan nisbah (50:50:50 bagi pihak kerajaan, majikan, dan pekerja). Jika sesebuah syarikat itu muflis dan tidak mampu membayar pampasan kepada para pekerja, maka skim SPP boleh membantu.

Di bawah skim yang dicadangkan oleh MTUC, mana-mana pekerja yang gagal mendapat pekerjaan selepas tiga bulan diberhentikan, layak mendapat elaun bulanan dengan syarat mereka adalah berdaftar dengan Jabatan Tenaga Rakyat. Dalam menangani isu ini, ketiga-tiga pihak perlu berunding dengan cara yang terbaik demi kepentingan semua pihak khususnya kepentingan dan kebajikan pekerja yang telah diberhentikan.

Rujukan

- ¹ Abdullah Ayub, 1978. *Cara Pemerintahan Tanah Melayu (1957-1963)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- ² Ahmad Ibrahim dan Ahilemah Jones. 1992. *Sistem Undang-undang di Malaysia*: Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- ³ Ibrahim Ariff. 1999. *A Practice Guide to Effective Human Resource Management*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- ⁴ June M.L. Poon. 1994. *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- ⁵ Dalam menyelesaikan masalah seperti konflik dan pertikaian antara pekerja dengan majikan, pihak kerajaan

bertindak sebagai orang tengah yang mempunyai peranan yang cukup besar dalam menangani masalah antara kedua-dua belah pihak yang berkonflik itu. Dalam perhubungan perindustrian, tiga pihak yang terlibat secara langsung permasalahan konflik pekerja-majikan ialah kesatuan sekerja pekerja, majikan, dan kerajaan. Kerajaan adalah pengimbang kepada kedua-dua pihak yang bertelagah agar ia tidak sampai kepada tahap yang lebih serius dan merugikan semua pihak khususnya masyarakat.

- ⁶ Jaafar Muhamad, 1996. *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- ⁷ Ibid. Akta Kesatuan Sekerja 1959, hal. 21-22.
- ⁸ Ketua Pengarah adalah dirujuk sebagai Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja yang dilantik di bawah Seksyen 4 oleh Yang di-Pertuan Agong bagi mengawal selia, mengarah, dan mengawal segala perkara-perkara yang berkaitan dengan kesatuan sekerja di seluruh Malaysia. Untuk keterangan lanjut rujuk Akta Kesatuan Sekerja 1959 (1999) hal. 9.
- ⁹ Untuk keterangan lanjut, lihat Laporan Kementerian Sumber Manusia 1999.
- ¹⁰ Terdapat beberapa kesatuan yang bergabung di bawah CUEPACS seperti *Amalgamated National Union of Local Authorities Employees Peninsular Malaysia; Independent Union; Malay Teachers Union; National Union of Bank Employees; dan National Union of Commercial Workers*.
- ¹¹ Di bawah MTUC pula terdapat beberapa kesatuan lain seperti *National Union of Plantation Workers; All Malaysian Estate Staff Union; Transport Workers Union; Construction Workers Union; Metal Industry Employees Union; Electricity Industry Workers Union; Timber Employees Union; National Union of Commercial Workers; Amalgamated Union of Employees in Government Clerical and Allied Services; National Mining Workers Union; Railwaymen's Union of Malaya; National Union of Journalists; dan National Union of Teaching Profession*.

- ¹² Manimaran, G. 2000. "Membela Nasib Pekerja." *Utusan Malaysia*. (2 Ogos): 6.
- ¹³ Helen Nelson, 2000. *"Modul Seven – Challenges and Issues in Public Sector Governance,"* Kertas Kerja Kursus APEC Public Sector Government Program Capacity Building in Inter-Agency Coordination of Policies and Program anjuran Research Institute of Asia and Pacific (RIAP) University of Sydney dan Institut Tadbiran Awam Malaysia (INTAN) di Bukit Kiara, Kuala Lumpur pada 10 hingga 14 Julai 2000.

Penghargaan: Bab ini telah diubahsuai daripada rencana asalnya oleh Malike Ibrahim, Program Pengurusan Awal, Sekolah Pembangunan Sosial, UUM, 2001.